

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ และคุณธรรมของบุคคล สังคมและบ้านเมืองใดให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วน ล้วนพอเหมาะกันทุก ๆ ด้าน สังคมและบ้านเมืองนั้นก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพ ซึ่งสามารถธำรง รักษาความเจริญมั่นคงของประเทศชาติไว้ และพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้โดยตลอด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กำหนดว่าการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้อง เกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รู้จัก ส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ที่มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้ง ส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (กระทรวง ศึกษาธิการ, 2546, หน้า 17 - 18)

การศึกษาที่เน้นให้คนรู้จักคิด รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักพึ่งตนเอง พึ่งพาซึ่งกันและกัน รวมพลังกัน ก็จะนำไปสู่ระบบการมีผู้นำที่ดี และในการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นองค์การทางการศึกษาหรือองค์การใดก็ตามความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารในหน่วยงาน ขึ้นอยู่กับหัวหน้างานหรือผู้นำในองค์การเป็นสำคัญ ซึ่งสถาบันการศึกษาหน่วยย่อยที่สุดและสำคัญที่สุดคือโรงเรียน ผู้นำ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่จะนำครูและโรงเรียนให้มีความเจริญก้าวหน้า (ซาริ มณีสรี, 2542, หน้า 135) การบริหารงานที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นผู้บริหารต้องมีความรู้ ทางด้านเทคนิคการบริหารและประสบการณ์ในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในระดับต่าง ๆ โดยสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ยังเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างทันโลกทัน เหตุการณ์ มีการพัฒนาตนเอง การประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับอุดมการณ์ และจุดที่ตน เชื่อถือ สามารถ โน้มน้าวผู้ตามให้เชื่อมั่น ทำตามได้อย่างสันติสุข (วิจิตร วรุตบางกูร, 2538,

หน้า 15 – 16) ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และความสามารถในการกระตุ้นให้ครูผู้สอนในโรงเรียนได้ใช้ศักยภาพที่ดี ทำงานให้เกิดผลสูงสุด ซึ่งคุณลักษณะผู้นำที่จะเหมาะสมกับสถานการณ์ในยุคปัจจุบันในยุคเปลี่ยนแปลงหรือการปฏิรูปการศึกษานี้ ทางกระทรวงศึกษาธิการจึงได้มีการเตรียมผู้บริหารหรือสร้างผู้บริหารรุ่นใหม่ให้มีลักษณะเหมาะสมกับยุคปฏิรูป (เทือน ทองแก้ว, 2545, หน้า 35) ลักษณะที่ดีของผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะบุคลิกภาพที่พิเศษกว่าคนทั่วไป ซึ่งได้แก่ ลักษณะทวาทาย ภูมิหลังทางสังคม มีสติปัญญา มีบุคลิกภาพที่ดี เป็นผู้มีความมุ่งมั่น เป็นผู้มีความสามารถในการประสานงาน จากคุณลักษณะผู้บริหารที่ได้กล่าวมาแล้ว ย่อมย่อมชี้ให้เห็นว่าเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร ซึ่งจะมีส่วนสนับสนุนให้หน่วยงานประสบความสำเร็จซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่าง ๆ หน่วยงานใดผู้บริหารมีคุณลักษณะของผู้บริหารอย่างครบถ้วน หน่วยงานนั้นจะประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้านอย่างแน่นอน (ปรารภ หลงสมบุญ, 2552, หน้า 30)

องค์กรเป็นหน่วยงานหนึ่งของสังคม ที่รวมเอาสมาชิกที่มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานอย่างเดียวกันเข้ามาปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และบุคคลสำคัญที่มีส่วนผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ก็คือ ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชานั้นเอง ซึ่งผู้นำจะต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปกครองได้บังคับบัญชา หรือมีลักษณะภาวะผู้นำ (Leadership) ที่สามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ หรือเรียกว่าร่วมมือทั้งร่างกายและจิตใจแล้วหลอมเข้าเป็นหนึ่งเดียวกับผู้นำ ให้สามารถดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายตามองค์กรนั้นวางวัตถุประสงค์เอาไว้ โดยองค์กรที่มีประสิทธิผล คือ องค์กรที่สามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งปัจจัยที่มีส่วนผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จก็คือ ผู้นำ ฉะนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานขององค์กรใด ๆ ก็ตาม (โฆษิต บุญทวี, 2542 หน้า 1) ในการบริหารการศึกษา องค์กรที่สำคัญที่สุด คือ สถานศึกษา ซึ่งเป็นสถานที่ในการจัดการศึกษาให้กับนักเรียน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุด

จากนโยบายการปฏิรูปการศึกษาและแนวทางการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา โดยสถานศึกษาจะได้รับมอบอำนาจให้ดำเนินการเอง ดังนั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุด คือ “ผู้บริหาร” อังในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยน ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นตัวแปรที่สำคัญ และเป็นกลไกหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพราะเป็นผู้นำนโยบาย แนวดำเนินงานและโครงการต่าง ๆ ไปปฏิบัติ ผู้บริหารต้องไม่หยุดนิ่ง ต้องเคลื่อนไหวและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา พัฒนาส่งเสริมบุคลากร เปิดโอกาสให้มีอิสระในการทำงานมากขึ้น ไม่สกัดกั้นความคิดของครู ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการบริหารและพฤติกรรมภาวะผู้นำ เพื่อให้สามารถเป็นผู้นำของการปฏิรูปการศึกษาได้อย่างสมบูรณ์ ปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

สถานศึกษา โดยสรุปแล้ว (สกุลศักดิ์ ทิพย์ไชย, 2546, หน้า 3-4) บางส่วนน่าจะเกิดจากการไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรและชุมชนเท่าที่ควร ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการไม่ยอมรับพฤติกรรมบางประการเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม ขาดการวางแผนที่ดี มอบหมายงานไม่ชัดเจน ขาดการนิเทศติดตาม ประเมินผล บุคลากรในโรงเรียนได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาค่อนข้างน้อย ขาดการกระตุ้นที่ช่วยให้ผู้ตามค้นพบความสามารถของตนเองและใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดในการปฏิบัติงาน ตลอดทั้งยังขาดการกระจายอำนาจทางการบริหารอย่างทั่วถึง เพื่อให้ได้ทราบถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจกับทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมและถูกต้องตามทฤษฎีหรือหลักการทางการบริหารแล้ว ย่อมได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายโดยได้ทั้งคนและงานในที่สุด การบริหารก็ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของแมนซ์และซิมส์ (Manz & Sims, 1991 อ้างถึงใน อุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, หน้า 113) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้พฤติกรรมผู้นำแบบผู้นำเหนือผู้นำ (super leadership) โดยนำกระบวนการของภาวะผู้นำที่จะทำให้นักวิชาการเป็นผู้นำตนเองมาใช้ในการบริหาร ซึ่งมี 7 ขั้นตอน คือ การทำให้นักวิชาการเป็นผู้นำตนเอง การแสดงเป็นแบบฉบับให้นักวิชาการเป็นผู้นำตนเอง การกระตุ้นให้นักวิชาการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน และอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 17 มีโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ จำนวน 3 โรงเรียน ข้าราชการครูจำนวน 72 คน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้ว พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบางสาระการเรียนรู้ยังไม่อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ เช่น ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน จากการที่ได้สังเกตพฤติกรรมการบริหาร และจากการสัมภาษณ์ครูหลายโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่อำเภอโป่งน้ำร้อน โดยสรุปแล้วบางส่วนน่าจะเกิดจากการไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรและชุมชนเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการไม่ยอมรับพฤติกรรมบางประการ ซึ่งเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติคน มอบหมายงานไม่ชัดเจน ขาดการนิเทศติดตาม ประเมินผล บุคลากรในโรงเรียนได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาค่อนข้างน้อย ขาดการกระตุ้นที่ช่วยให้ผู้ตามค้นพบความสามารถของตนเองและใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานตลอดทั้งยังขาดการกระจายอำนาจทางการบริหารงานอย่างทั่วถึง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17, 2555) เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมที่เหมาะสม ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจกับทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่

อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้ทำการวิจัยจึงมีความสนใจที่จะ ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำเหนือผู้นำและนำ ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน นอกจากนี้ยังเป็น ประโยชน์ในการสรรหาผู้ที่มาดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ของครู
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ใช้ในการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ อันจะทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
2. เป็นข้อมูลเสนอแนะให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดให้ประพฤติปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับ บทบาทและสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน

คำถามของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 อยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ของครู มีความแตกต่างกันหรือไม่

3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา มีความแตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

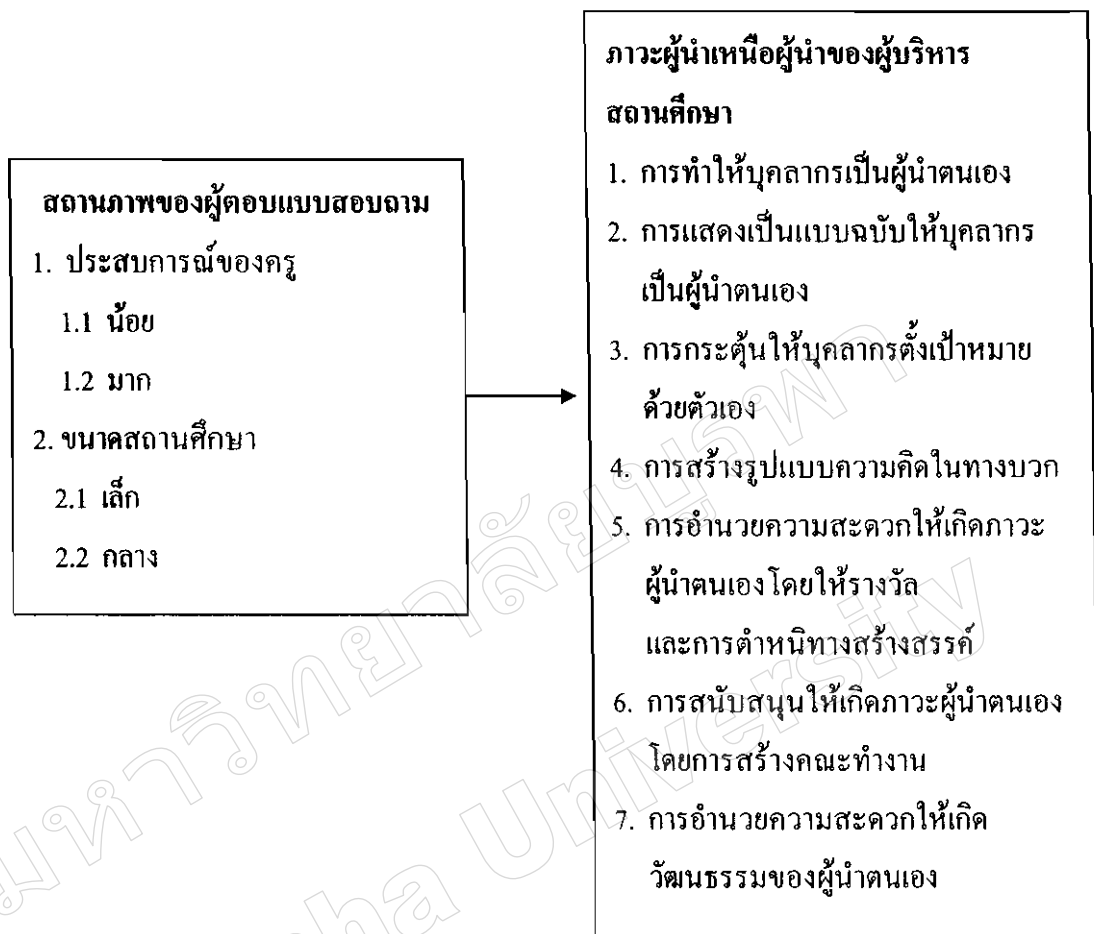
1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่มีประสบการณ์ของครูต่างกัน มีความแตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู อำเภอโป่งน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ตามแนวคิดของ แมนซ์และซิมส์ (Manz and Sims, 1991, อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, หน้า 113) ซึ่งเน้นกระบวนการภาวะผู้นำ 7 ขั้นตอน คือ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้าง ภาระทำงาน และ 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยศึกษาจาก ความคิดของครู และจำแนกตามวุฒิประสบการณ์ของครูและขนาดของสถานศึกษาตามกรอบ แนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูอำเภอโป่งน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

1. ด้านเนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดภาวะผู้นำเหนือผู้นำตามแนวคิดของแมนซ์และซิมส์ (Manz and Sims, 1991 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, หน้า 113) ซึ่งเน้นกระบวนการภาวะผู้นำ 7 ขั้นตอน คือ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง

โดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้าง
 คณะทำงาน 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนอำเภอโป่งน้ำร้อน
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำนวน 3 โรงเรียน จำนวนทั้งหมด 72 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนอำเภอโป่งน้ำร้อน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2555 โดยอาศัยตารางกำหนด
 กลุ่มตัวอย่างของ เกรจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 จำนวน 61 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

3.1.1 ประสบการณ์ของครู

3.1.2.1 น้อย

3.1.2.1 มาก

3.1.2 ขนาดสถานศึกษา

3.1.2.1 เล็ก

3.1.2.2 กลาง

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 7 ประการ
 ดังนี้

3.2.1 การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

3.2.2 การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

3.2.3 การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

3.2.4 การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก

3.2.5 การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและ
 การดำเนินทางสร้างสรรค์

3.2.6 การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน

3.2.7 การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำนาจโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่ได้แสดงออกมาให้ปรากฏสามารถกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติตามและเป็นผู้นำตนเอง ได้แก่

- 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
- 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
- 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
- 4) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก
- 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์
- 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน
- 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

1.1 การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหารที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม แนะนำบุคลากรถึงวิธีกำหนดขอบข่ายและมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มอบหมายงานและอำนาจหน้าที่อย่างเป็นระบบ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในงาน เพิ่มความรับผิดชอบ และเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สามารถนำข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้ถูกต้อง รวมทั้งกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางปฏิบัติงานด้วยตนเองได้

1.2 การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ที่จะส่งเสริมให้บุคลากรนำไปเป็นแบบฉบับในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้เป็นผู้มีวินัย เสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรมและบุคลิกภาพที่ดี รวมทั้งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่ม เฉลียวฉลาด มีทักษะและความเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งเป็นการกระตุ้น พัฒนาและส่งเสริมให้แก่บุคลากรในหน่วยงานนำแบบอย่างของพฤติกรรมดังกล่าวไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้ทันกาล โดยให้ความหมายและทำทหายงานของผู้ตาม กระตุ้นการทำงานเป็นทีม แสดงถึงการทำงานอย่างทุ่มเท มุ่งมั่นถึงจุดหมายปลายทาง ผู้นำสื่อความหมายที่ชัดเจนถึงความคาดหวังที่ผู้ตามจะได้พบและยังแสดงถึงเป้าประสงค์ร่วมกัน และสร้างวิสัยทัศน์

1.3 การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ บุคลากรเกิดความตระหนักต่อเป้าหมายของโรงเรียน เป็นผู้มีความรับผิดชอบทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและงาน มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ สามารถสร้างความคาดหวังให้กับตนเองและหน่วยงานส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ

1.4 การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการส่งเสริม แนะนำให้บุคลากรมีความคิดในทางที่ดีและสร้างสรรค์ เสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงานกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาและวิธีแก้ไขอย่างมีเหตุผลมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีวิธีการประนีประนอมหรือไกล่เกลี่ยความขัดแย้งได้อย่างราบรื่น แนะนำความคิด ทฤษฎีในการปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดประโยชน์และความก้าวหน้าของบุคลากรสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

1.5 การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและการกำหนดทางสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ สนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนางาน พิจารณาความคิดความชอบด้วยความเป็นธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจกระจายอำนาจในการทำงาน ให้การยกย่องชมเชยอย่างเหมาะสม รวมทั้งให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองให้ดีขึ้น เปิดโอกาสให้เป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

1.6 การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและทีมงาน สามารถสร้างคณะทำงานได้ดีมีการปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกร่วมกันในการเป็นเจ้าของร่วมกัน สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจในหมู่คณะ อันจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและการมีมิตรภาพที่ดี ตลอดจนสร้างความคุ้นเคยและความเป็นกัลยาณมิตรเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลภายในกลุ่ม สามารถแก้ปัญหาคัดค้านได้อย่างสร้างสรรค์

1.7 การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความประพฤติในการเสริมสร้างความพอใจใ้มน้ำใจใ้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือ ดูแลทุกข์สุข รวมทั้งจัดสวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน จัดหาวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ กำหนดระเบียบหรือแนวทางการประพฤติปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียน เพื่อเป็นการผดุงเกียรติยศและชื่อเสียงของโรงเรียน

2. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดทำการสอนทั้งระดับ มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการโรงเรียนในขณะนั้น

4. ครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

5. อำเภอโป่งน้ำร้อน หมายถึง เขตการปกครองของอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 หมายถึง หน่วยงานภาครัฐในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จัดตั้งขึ้นใหม่ตามประกาศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2553 ซึ่งประกอบด้วยสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ใน จังหวัดจันทบุรีและจังหวัดตราด

7. ประสบการณ์ของครู หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูตั้งแต่บรรจุจนถึงปัจจุบัน ซึ่งอยู่ในการวิจัยครั้งนี้ จำแนกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

7.1 ประสบการณ์น้อย หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูตั้งแต่บรรจุจนถึงปัจจุบันน้อยกว่า 10 ปี

7.2 ประสบการณ์มาก หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูตั้งแต่บรรจุจนถึงปัจจุบันตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

8. ขนาดสถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

8.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่มีจำนวนนักเรียน 1 – 499 คน

8.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่มีจำนวนนักเรียน 500 – 1,499 คน